

労働基準法及び労働安全衛生法

〔問1〕次の文中の [] の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 最高裁判所の判例によれば、労働者の年次有給休暇の時季指定の請求に対する使用者の時季変更権の行使が、労働者の指定した休暇期間が [A] にされた場合であっても、労働者の休暇の請求自体がその指定した休暇期間の始期にきわめて接近してされたため使用者において時季変更権を行使するか否かを事前に判断する [B] がなかったようなときには、それが事前にされなかつたことのゆえに直ちに時季変更権の行使が不適法となるものではなく、客観的に右時季変更権を行使しうる事由が存し、かつ、その行使が [C] されたものである場合には、適法な時季変更権の行使があったものとしてその効力を認めるのが相当であるとしている。
- 労働安全衛生法第25条の2第1項によると、[D] その他政令で定める業種に属する事業の仕事で、政令で定めるものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い労働者の [E] に関する措置がとられる場合における労働災害の発生を防止するため、所定の措置を講じなければならないとされる。

選択肢

- | | | |
|-------------------------|---------|--------------|
| ① 遅滞なく | ② 建設業 | ③ 繁忙期間中 |
| ④ 承認 | ⑤ 使用者 | ⑥ 作業内容 |
| ⑦ 強行 | ⑧ 製造業 | ⑨ 試用期間中 |
| ⑩ 許可 | ⑪ 合理性 | ⑫ 育児休暇期間中 |
| ⑬ 負傷 | ⑭ 時間的余裕 | ⑮ 開始し又は経過した後 |
| ⑯ 救護 | ⑰ 造船業 | ⑱ 客観的事由 |
| ⑲ 健康障害 | | |
| ⑳ 新規化学物質を製造、購入しようとする事業者 | | |



問 1

- A ⑯ 開始し又は経過した後
- B ⑭ 時間的余裕
- C ① 遅滞なく
- D ② 建設業
- E ⑯ 救護

本問 1 は、事後に行われた年次有給休暇における時季変更権の行使における適法性の是非からの問題で、最高裁第一小法廷判決、昭57.3.18此花電報電話局事件から出題である。

最高裁判所の判例によれば、労働者の年次有給休暇の時季指定の請求に対する使用者の時季変更権の行使が、労働者の指定した休暇期間が開始し又は経過した後にされた場合であっても、労働者の休暇の請求自体がその指定した休暇期間の始期にきわめて接近してされたため使用者において時季変更権を行使するか否かを事前に判断する時間的余裕がなかったようなときには、それが事前にされなかつたことのゆえに直ちに時季変更権の行使が不適法となるものではなく、客観的に右時季変更権を行使しうる事由が存し、かつ、その行使が遅滞なくされたものである場合には、適法な時季変更権の行使があつたものとしてその効力を認めるのが相当であるとしている。

本問 2 は、労働者の救護に関する措置の問題で、労働安全衛生法第25条の 2 第 1 項からの出題である。

労働安全衛生法第25条の 2 第 1 項によると、建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事で、政令で定めるものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い労働者の救護に関する措置がとられる場合における労働災害の発生を防止するため、所定の措置を講じなければならないとされる。

労働者災害補償保険法

〔問2〕 心理的負荷による精神障害の認定基準（令和2年5月29日基発0529第1号ほか）に関する次の文中の の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

「心理的負荷による精神障害の認定基準」によると、心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件として、対象疾病を発病していることに加えて、対象疾病の発病前おおむね A の間に、業務による強い心理的負荷が認められることが掲げられている。なおこの強い心理的負荷とは、精神障害を発病した労働者がその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、B が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されるものとされる。さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷や C によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定される。

業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、精神障害発病前おおむね A の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務においてどのような出来事があり、また、その後の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、それらによる心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）を指標として「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。別表1の「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。なお、「特別な出来事」に該当するものとして長時間労働があり、なかでも、極度の長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、発病日から起算した直前の1か月間におおむね D を超える時間外労働を行った場合等には、当該極度の長時間労働に従事したことのみで心理的負荷の総合評価を「強」とする。また、発病日から起算した直前の2か月間に1月当たりおおむね E 以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった場合等には、心理的負荷の総合評価を「強」とする。

選択肢

- | | | |
|---------|----------|-------------|
| ① 1か月 | ② 45時間 | ③ 他社の労働者 |
| ④ 3か月 | ⑤ 60時間 | ⑥ 個体側要因 |
| ⑦ 6か月 | ⑧ 80時間 | ⑨ 業務災害 |
| ⑩ 12か月 | ⑪ 異常なこと | ⑫ 同種の労働者 |
| ⑬ 100時間 | ⑭ 労働者の過失 | ⑮ 直属の上司 |
| ⑯ 120時間 | ⑰ 診療所 | ⑱ 所轄労働基準監督署 |
| ⑲ 160時間 | ⑳ 90時間 | |

解答・解説



問2

- A ⑦ 6か月
- B ⑫ 同種の労働者
- C ⑥ 個体側要因
- D ⑯ 160時間
- E ⑯ 120時間

本問は、心理的負荷による精神障害の認定基準についてからの問題で、令2.5.29基発第1号ほかからの出題である。

「心理的負荷による精神障害の認定基準」によると、心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件として、対象疾病を発病していることに加えて、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められることが掲げられている。なおこの強い心理的負荷とは、精神障害を発病した労働者がその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されるものとされる。さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定される。

業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、精神障害発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務においてどのような出来事があり、また、その後の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、それらによる心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）を指標として「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。別表1の「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。なお、「特別な出来事」に該当するものとして長時間労働があり、なかでも、極度の長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、発病日から起算した直前の1か月におおむね160時間を超える時間外労働を行った場合には、当該極度の長時間労働に従事したこ

とのみで心理的負荷の総合評価を「強」とする。また、発病日から起算した直前の2か月間に1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった場合等には、心理的負荷の総合評価を「強」とする。

雇用保険法

〔問3〕 雇用保険法に規定する高年齢被保険者に関する次の文中の の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 次に掲げる要件のいずれにも該当する者は、厚生労働省令で定めるところにより、 A に申し出て、当該 B から高年齢被保険者となることができる。
 - ① 二以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者であること
 - ② 一の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が C 未満であること
 - ③ 二の事業主の適用事業（申出を行う労働者の一の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が D 以上であるものに限る。）における1週間の所定労働時間の合計が C 以上であること
- 2 1に掲げる要件で高年齢被保険者であった者が、要件を満たさなくなった場合は、当該事実のあった日の翌日から起算して E に所定の届出書等を管轄の公共職業安定所長に提出しなければならない。

選択肢

- | | | |
|--------------------------|---------|---------|
| ① 5時間 | ② 8時間 | ③ 10日以内 |
| ④ 15日以内 | ⑤ 20日以内 | ⑥ 30日以内 |
| ⑦ 10時間 | ⑧ 15時間 | ⑨ 17時間 |
| ⑩ 20時間 | ⑪ 25時間 | ⑫ 30時間 |
| ⑬ 厚生労働大臣 | | |
| ⑭ 雇用されるすべての適用事業の事業主 | | |
| ⑮ 申出を行った日 | | |
| ⑯ 雇用される労働時間が最も長い適用事業の事業主 | | |
| ⑰ すべての適用事業に雇用された日 | | |
| ⑱ 支払われる賃金が最も多い適用事業の事業主 | | |
| ⑲ 認可された日 | | |
| ⑳ 申出を行った日の属する月の初日 | | |



問3

- A ⑬ 厚生労働大臣
- B ⑯ 申出を行った日
- C ⑩ 20時間
- D ① 5時間
- E ③ 10日以内

本問は、高年齢被保険者に関する問題からの問題で、雇用保険法第37条の5ほかからの出題である。

次に掲げる要件のいずれにも該当する者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に申し出て、当該申出を行った日から高年齢被保険者となることができる。

- ① 二以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者であること
- ② 一の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満であること
- ③ 二の事業主の適用事業（申出を行う労働者の一の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が5時間以上であるものに限る。）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上であること

上記に掲げる要件で高年齢被保険者であった者が、要件を満たさなくなった場合は、当該事実のあった日の翌日から起算して10日以内に所定の届出書等を管轄の公共職業安定所長に提出しなければならない。

労務管理その他の労働に関する一般常識

[問4] 労働者派遣法に関する次の文中の の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 派遣元事業主は、インターネットの利用その他適切な方法により、あらかじめ関係者に対して知らせることが適當であるものとして以下の事項に関する情報の提供を行わなければならない。
 - ① 労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数
 - ② 労働者派遣の役務の提供を受けた者の数
 - ③ 前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る労働者派遣に関する料金の額の平均額から A を控除した額を労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合
 - ④ B に関する事項
 - ⑤ 労働者派遣に関する料金の額の平均額
 - ⑥ A
 - ⑦ 労働者派遣法第30条の4第1項に規定する不合理な待遇の禁止等のための労使協定を締結しているか否かの別
 - ⑧ ⑦の協定を締結している場合にあっては、当該協定対象派遣労働者の C 及び当該協定の有効期間の終期
 - ⑨ その他労働者派遣事業の業務に關し参考となると認められる事項
- 2 派遣元事業主は、関係派遣先に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合（一の事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業（労働者派遣に係る派遣労働者の就業をいう。）に係る D を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のすべての派遣就業に係る D で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。）が E 以下となるようしなければならない。

選択肢

- | | | |
|----------------------|---------|------------|
| ① 100分の50 | ② 試用期間 | ③ 範囲 |
| ④ 100分の60 | ⑤ 教育訓練 | ⑥ 待遇 |
| ⑦ 100分の70 | ⑧ 賞与の有無 | ⑨ 福利厚生 |
| ⑩ 100分の80 | ⑪ 災害補償 | ⑫ 退職に関する事項 |
| ⑬ 総人數 | ⑭ 総労働時間 | ⑮ 総賃金額 |
| ⑯ 平均人數 | | |
| ⑰ 派遣労働者の賃金の額の平均額 | | |
| ⑱ 派遣労働者の賃金の合計額 | | |
| ⑲ 派遣先事業の労働者の賃金総額 | | |
| ⑳ 派遣先事業の労働者の賃金の額の平均額 | | |



問4

- A ⑯ 派遣労働者の賃金の額の平均額
- B ⑤ 教育訓練
- C ③ 範囲
- D ⑭ 総労働時間
- E ⑩ 100分の80

本問1は、派遣元事業主による情報の提供に関する問題で、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下本問において「法」という。）第23条5項ほかから出題である。

派遣元事業主は、インターネットの利用その他適切な方法により、あらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして以下の事項に関し情報の提供を行わなければならない。

- ① 労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数
- ② 労働者派遣の役務の提供を受けた者の数
- ③ 前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合
- ④ 教育訓練に関する事項
- ⑤ 労働者派遣に関する料金の額の平均額
- ⑥ 派遣労働者の賃金の額の平均額
- ⑦ 労働者派遣法第30条の4第1項に規定する不合理な待遇の禁止等のための労使協定を締結しているか否かの別
- ⑧ ⑦の協定を締結している場合にあっては、当該協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期
- ⑨ その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項

本問2は、派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限に関する措置の問題で、法第23条の2からの出題である。

派遣元事業主は、関係派遣先に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派

遣割合（一の事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業（労働者派遣に係る派遣労働者の就業をいう。）に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう）が100分の80以下となるようにしなければならない。